



Membangun Kepuasan Kerja Pegawai Hotel melalui Work-Life Balance dan Budaya Organisasi: Studi pada Industri Hospitality di Lombok

Aulia Hikmawati, Santi Nururly

Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mataram

aulia.hmw25@gmail.com, snururly@unram.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Aruna Hotel Senggigi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kepuasan kerja dalam mendukung keberlangsungan operasional organisasi, khususnya pada industri perhotelan yang memiliki tuntutan pekerjaan dan interaksi pelayanan yang tinggi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 74 pegawai Aruna Hotel Senggigi dan seluruhnya dijadikan responden melalui metode sampel jenuh atau sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Pengujian dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara simultan, work-life balance dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kepuasan kerja, dengan nilai R sebesar 0,826 dan koefisien determinasi sebesar 0,683. Artinya, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 68,3% variasi kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Di antara kedua variabel, budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan work-life balance. Temuan ini menunjukkan pentingnya penguatan budaya organisasi serta penciptaan kondisi kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pegawai

Kata kunci: Work-life Balance, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of work-life balance and organizational culture on employee job satisfaction at Aruna Hotel Senggigi. This research is motivated by the importance of job satisfaction in supporting the operational continuity of organizations, especially in the hospitality industry which has high work demands and service interaction requirements. The study uses a quantitative approach with a causal-associative research type. The population in this study comprises 74 employees of Aruna Hotel Senggigi, all of whom were sampled as respondents using a saturated sampling or census method. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the assistance of the Statistical Package for the Social Sciences. Testing was conducted through validity, reliability, classical assumption tests, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The results show that work-life balance has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Organizational culture also has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Simultaneously, work-life balance and organizational culture have a very strong relationship with job satisfaction, with an R value of 0.826 and a coefficient of determination of 0.683. This means that both variables are able to explain 68.3% of the variation in job satisfaction, while the remainder is influenced by other factors outside the study.

Keywords: Work-Life Balance, Organizational Culture, Job Satisfaction

1. Pendahuluan

Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan bagaimana pegawai merasakan dan menilai pekerjaan yang dijalankan. Dalam industri hospitality, kepuasan kerja memiliki peran yang semakin penting karena karakteristik pekerjaannya menuntut pelayanan secara berkelanjutan, interaksi intensif dengan tamu, serta kemampuan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan dinamika operasional. Kondisi tersebut membuat organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung kebutuhan pekerjaan sekaligus memperhatikan kondisi pegawainya. Dalam penelitian ini, industri hospitality yang digunakan sebagai objek penelitian adalah Aruna Hotel Senggigi, salah satu hotel yang beroperasi di kawasan wisata Senggigi, Lombok Barat. Kegiatan operasional hotel yang berlangsung selama 24

jam melibatkan berbagai departemen yang saling mendukung dalam memberikan pelayanan kepada tamu. Karakteristik tersebut menjadikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta budaya organisasi sebagai aspek yang relevan dalam membentuk kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan kondisi yang ditemukan pada Aruna Hotel Senggigi, masih terdapat beberapa hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai. Permasalahan tersebut antara lain belum konsistennya dukungan atasan, terbatasnya kesempatan promosi, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang belum sepenuhnya optimal. Selain itu, terdapat beberapa aspek budaya kerja yang masih perlu diperkuat dalam mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dalam industri hospitality tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga dengan kemampuan organisasi dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan pegawai serta membangun budaya organisasi yang positif.

Salah satu kondisi yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah kemampuan pegawai dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work-life balance* menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan sehingga keduanya dapat berjalan secara proporsional. Dalam lingkungan perhotelan, pengaturan waktu menjadi perhatian karena pekerjaan dapat memiliki tuntutan operasional yang berbeda sesuai dengan kebutuhan organisasi. Apabila tuntutan pekerjaan menyita waktu dan perhatian secara berlebihan, kondisi tersebut dapat memengaruhi pengalaman pegawai dalam menjalankan kehidupan pribadinya. Sebaliknya, keseimbangan yang lebih baik dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan sekaligus menjalankan kebutuhan pribadi secara lebih teratur.

Work-life balance menjadi salah satu faktor yang relevan dalam membangun kepuasan kerja karena berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Pada industri hospitality yang menerapkan sistem kerja shift dan memiliki tuntutan pelayanan yang tinggi, pengaturan waktu kerja, pembagian beban kerja, serta waktu istirahat menjadi aspek penting dalam menjaga keseimbangan tersebut. Kondisi kerja yang memungkinkan pegawai menjalankan tanggung jawab pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadi dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Ningsih dan Rijanti (2024), Windayani et al. (2025), serta Tawakal dan Ridwan (2025) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, semakin tinggi pula kecenderungan pegawai merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Selain *work-life balance*, budaya organisasi merupakan faktor lain yang dapat berperan dalam membangun kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi tercermin melalui nilai, norma, dan pola perilaku yang berkembang serta diterapkan bersama dalam organisasi. Budaya yang mendorong kerja sama, tanggung jawab, inovasi, profesionalisme, dan perhatian terhadap kebutuhan pelanggan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dalam konteks Aruna Hotel Senggigi, budaya organisasi berkaitan dengan pelaksanaan pelayanan kepada tamu, kerja sama antarpegawai, penerapan nilai profesionalisme, inovasi dalam pekerjaan, serta orientasi terhadap pelanggan. Lingkungan organisasi yang memiliki nilai dan pola kerja yang kuat dapat membantu pegawai memahami tanggung jawabnya sekaligus membangun hubungan kerja yang lebih baik.

Meskipun sejumlah penelitian telah membahas hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja, hasil penelitian sebelumnya belum sepenuhnya menunjukkan temuan yang konsisten. Penelitian Noor (2012) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan Parimita (2013) menemukan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang masih perlu dikaji, khususnya dalam konteks industri hospitality. Hal serupa juga ditemukan pada penelitian mengenai *work-life balance*. Annamaria et al. (2018) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja, sedangkan Lumunon et al. (2019) menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketidakkonsistenan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua faktor tersebut dengan kepuasan kerja masih relevan untuk diuji pada konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan yang berbeda.

Pada Aruna Hotel Senggigi, kondisi tersebut menjadi penting untuk dikaji karena berdasarkan hasil pengamatan awal masih terdapat beberapa aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai. Dukungan dan komunikasi dari atasan belum selalu berjalan secara konsisten karena adanya perubahan supervisor, sementara kesempatan

untuk memperoleh promosi juga masih terbatas. Pada aspek *work-life balance*, pegawai masih menghadapi tantangan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, pada budaya organisasi masih terdapat penerapan standar profesional yang belum sepenuhnya konsisten pada seluruh bagian organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga dengan keseimbangan kehidupan kerja serta lingkungan budaya tempat pegawai menjalankan aktivitasnya.

Perbedaan hasil penelitian terdahulu menjadi dasar untuk mengkaji kembali peran *work-life balance* dan budaya organisasi dalam membangun kepuasan kerja, khususnya pada industri hospitality di Lombok. Aruna Hotel Senggigi dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki karakteristik operasional yang sesuai dengan konteks industri hospitality, yaitu pelayanan kepada tamu secara berkelanjutan, sistem kerja yang dinamis, serta keterlibatan berbagai departemen dalam menjalankan kegiatan operasional hotel. Kondisi tersebut memberikan konteks yang relevan untuk melihat bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan budaya organisasi berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor yang berperan dalam membangun kepuasan kerja pegawai pada lingkungan kerja hospitality di Lombok.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada industri hospitality dengan mengambil Aruna Hotel Senggigi sebagai objek penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bukti empiris mengenai upaya membangun kepuasan kerja melalui keseimbangan kehidupan kerja dan penguatan budaya organisasi, sekaligus memberikan masukan bagi manajemen hotel dalam mengembangkan pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan karakteristik industri hospitality di Lombok.

2. Metode Penelitian

Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Penelitian mencakup *work-life balance* sebagai variabel independen (X_1), budaya organisasi sebagai variabel independen (X_2), serta kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y). Instrumen yang digunakan terdiri atas 9 pernyataan untuk variabel *work-life balance*, sementara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja masing-masing diukur melalui 15 pernyataan.

Tahap analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Analisis diawali dengan pengujian asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh *work-life balance* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis mencakup uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial, uji F untuk menguji pengaruh kedua variabel secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil analisis regresi dalam skripsi menggunakan dua variabel independen, yaitu X_1 dan X_2 , dengan Y sebagai variabel dependen.

Jika rumus regresi dicantumkan mengikuti ketentuan template jurnal, bentuk model yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kepuasan kerja;

a = konstanta;

β_1 = koefisien regresi *work-life balance*;

X_1 = *work-life balance*;

β_2 = koefisien regresi budaya organisasi;

X_2 = budaya organisasi;

e = (error).

2.2. Organisasi Manuskrip

Pengaruh Work-Life Balance dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Aruna Hotel Senggigi

Aulia Hikmawati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

Email: aulia.hmw25@gmail.com

Manuskrip ini membahas pengaruh work-life balance dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Aruna Hotel Senggigi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Responden penelitian berjumlah 74 pegawai Aruna Hotel Senggigi yang ditentukan melalui metode sensus. Data penelitian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, demikian pula budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kepuasan kerja, dengan nilai R sebesar 0,826 dan R Square sebesar 0,683.

2.3. Tabel

Tabel 1. Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-Laki	60	81,1
Perempuan	14	18,9
PRW	74	100

Berdasarkan Tabel 1, responden penelitian berjumlah 74 orang. Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 60 orang atau 81,1%, sedangkan responden perempuan berjumlah 14 orang atau 18,9%.

Tabel 2. Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Varaiabel	Koefisien B	Beta	t	Sig.
Konstanta	0,372		1,203	0,233
Work-life Balance	0,445	0,453	4,763	0,000
Budaya Organisasi	0,461	0,440	4,619	0,000

Berdasarkan Tabel 2, work-life balance memiliki koefisien regresi sebesar 0,445 dengan nilai t sebesar 4,763 dan signifikansi 0,000. Budaya organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,461 dengan nilai t sebesar 4,619 dan signifikansi 0,000. Kedua variabel memiliki arah pengaruh positif dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga work-life balance dan budaya organisasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Aruna Hotel Senggigi.

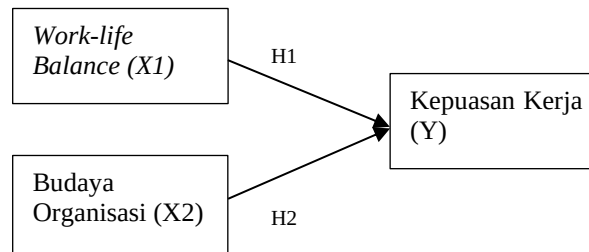
Tabel 2. Hasil Uji Koefisian Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,826	0,683	0,674	0,34414

Berdasarkan Tabel 3, nilai R sebesar 0,826 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara work-life balance dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Nilai R Square sebesar 0,683 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 68,3% variasi kepuasan kerja pegawai, sedangkan 31,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

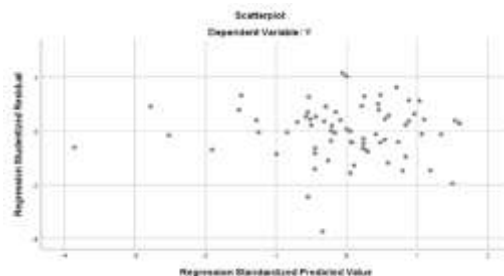
2.4. Gambar

Gambar diberi nomor sesuai urutan presentasi (Gambar.1, dst.). Judul gambar diletakkan dibawah gambar dengan posisi tengah (*centre justified*). Font yang dipakai dalam judul gambar berukuran 8pt. **Gambar harus diacu dan dirujuk dalam manuskrip.** Gambar mesti jelas terbaca. Perhatikan Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada Gambar 1 menunjukkan hubungan yang diuji dalam penelitian, yaitu pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja serta pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Aruna Hotel Senggigi. Kedua variabel independen tersebut ditempatkan sebagai faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja. Rumusan hubungan tersebut sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh work-life balance dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Aruna Hotel Senggigi.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Gambar 2 menyajikan hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan scatterplot. Berdasarkan hasil pengujian, titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 74 pegawai Aruna Hotel Senggigi sebagai responden. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel work-life balance memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96 dan termasuk dalam kategori tinggi. Sementara itu, budaya organisasi memiliki rata-rata sebesar 4,29 dengan kategori sangat kuat. Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi persyaratan analisis. Uji normalitas menghasilkan nilai signifikansi 0,200 ($>0,05$), sedangkan pengujian multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,493 dan VIF sebesar 2,030 pada kedua variabel independen, sehingga tidak ditemukan gejala multikolinearitas. Hasil scatterplot juga menunjukkan bahwa titik residual menyebar secara acak sehingga model tidak mengalami heteroskedastisitas.

Hasil deskriptif pada variabel kepuasan kerja juga menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Aruna Hotel Senggigi secara keseluruhan berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,09. Indikator rekan kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,10, sedangkan indikator imbalan memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,99. Temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan sosial dan dukungan antarpegawai menjadi salah satu aspek yang relatif kuat dalam membentuk kepuasan kerja pegawai. Hubungan kerja yang harmonis serta adanya dukungan dari rekan kerja dapat membantu pegawai dalam menjalankan tugas dan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Di sisi lain, aspek imbalan meskipun masih berada dalam kategori tinggi, menjadi bagian yang dapat memperoleh perhatian lebih lanjut dari pihak manajemen.

Pada indikator kepuasan kerja lainnya, pekerjaan memperoleh rata-rata sebesar 4,13, supervisi sebesar 4,11, dan promosi sebesar 4,11. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai secara umum memberikan penilaian yang positif terhadap pekerjaan yang dijalankan, hubungan dengan atasan, serta kesempatan pengembangan karier yang tersedia. Pada aspek supervisi, pegawai memberikan penilaian yang tinggi terhadap arahan, bimbingan, keadilan, motivasi, dan umpan balik yang diberikan oleh atasan. Sementara itu, pada aspek promosi, penilaian yang diberikan menunjukkan bahwa kesempatan dan prosedur promosi serta kesesuaian promosi dengan prestasi kerja telah dipersepsikan secara positif oleh pegawai.

Gambaran tersebut memperlihatkan bahwa kepuasan kerja pegawai Aruna Hotel Senggigi tidak hanya berkaitan dengan imbalan yang diterima, tetapi juga terbentuk melalui pengalaman pegawai dalam menjalankan pekerjaan, memperoleh arahan dari atasan, mendapatkan kesempatan untuk berkembang, serta berinteraksi dengan rekan kerja. Kondisi ini sesuai dengan indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian, yaitu imbalan, pekerjaan, supervisor, promosi, dan rekan kerja. Dengan demikian, pengelolaan kepuasan kerja perlu memperhatikan berbagai aspek tersebut secara menyeluruh agar kondisi positif yang telah terbentuk dapat dipertahankan.

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 0,372 + 0,445X_1 + 0,461X_2$. Koefisien positif pada kedua variabel menunjukkan bahwa peningkatan work-life balance dan budaya organisasi diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja. Secara simultan, model penelitian dinyatakan layak dengan nilai F hitung sebesar 76,480 dan signifikansi 0,000, yang berarti work-life balance dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,763, lebih besar dibandingkan t tabel 1,993, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin mampu pegawai menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan dalam bekerja. Dalam penelitian ini, work-life balance memperoleh nilai rata-rata 3,96 atau berada pada kategori tinggi. Indikator keseimbangan keterlibatan memiliki nilai tertinggi sebesar 4,03, sedangkan keseimbangan waktu menjadi indikator terendah dengan nilai 3,90. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan waktu kerja, pembagian shift, dan waktu istirahat masih menjadi aspek yang dapat ditingkatkan.

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui Teori Dua Faktor Herzberg, khususnya hygiene factors yang berkaitan dengan kondisi kerja serta kebijakan organisasi. Pengaturan jadwal, pembagian beban kerja, dan pemberian waktu istirahat yang memadai dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman dan mengurangi ketidakpuasan pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ningsih dan Rijanti (2024), Rizkione dan Sofia (2018), serta Ningrum, Sulistyani, dan Imawati (2023) yang menemukan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Nilai t hitung sebesar 4,619 lebih besar daripada t tabel 1,993, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Budaya organisasi dalam penelitian ini memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,29 dan termasuk kategori sangat kuat. Indikator inovasi memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,32, sedangkan team work memperoleh nilai terendah sebesar 4,14. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi telah berjalan dengan baik, meskipun kerja sama dan koordinasi antartim masih dapat diperkuat.

Dalam perspektif Teori Dua Faktor Herzberg, budaya organisasi berkaitan dengan hygiene factors maupun motivator factors. Hubungan kerja yang harmonis, komunikasi, supervisi, dan kebijakan organisasi mendukung terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, sedangkan inovasi, tanggung jawab, penghargaan, dan kesempatan berkembang dapat mendorong munculnya kepuasan kerja. Dengan demikian, budaya organisasi yang semakin positif akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi pegawai. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Ningsih dan Rijanti (2024), Tawakal dan Ridwan (2025), serta Ningsih dkk. (2025) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Work-Life Balance dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Secara bersama-sama, work-life balance dan budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Aruna Hotel Senggigi. Hal ini ditunjukkan melalui nilai F hitung sebesar 76,480 dengan signifikansi 0,000, sehingga model penelitian dinyatakan layak. Selain itu, nilai R sebesar 0,826 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel independen dengan kepuasan kerja. Nilai R Square sebesar 0,683 menunjukkan bahwa work-life balance dan budaya organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 68,3% variasi kepuasan kerja, sedangkan 31,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa work-life balance dan budaya organisasi memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja pegawai Aruna Hotel Senggigi. Nilai R Square sebesar 0,683 berarti bahwa lebih dari separuh variasi kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui kedua variabel yang digunakan. Sementara itu, bagian yang belum dapat dijelaskan oleh model menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi yang terbentuk dari berbagai aspek yang saling berkaitan. Work-life balance berhubungan dengan bagaimana pegawai mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sedangkan budaya organisasi berkaitan dengan nilai, norma, hubungan kerja, serta pola perilaku yang berkembang dalam lingkungan organisasi. Kedua aspek tersebut memberikan pengalaman yang berbeda bagi pegawai, tetapi secara bersama-sama dapat mendukung terbentuknya kepuasan kerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan work-life balance dalam model penelitian. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan internal organisasi memiliki peranan yang penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai. Budaya yang tercermin melalui hubungan kerja, kerja sama tim, dukungan terhadap inovasi, serta orientasi pelayanan dapat menjadi bagian dari pengalaman kerja pegawai sehari-hari. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi perlu berjalan bersama dengan upaya mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja pegawai.

Implikasi dari hasil tersebut adalah bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan mempertahankan aspek budaya organisasi yang telah berjalan kuat sekaligus memperbaiki aspek yang masih memiliki nilai relatif lebih rendah. Pada work-life balance, perhatian dapat diarahkan pada keseimbangan waktu melalui pengelolaan jadwal kerja, pemerataan pembagian shift, serta pemberian waktu istirahat yang memadai. Pada budaya organisasi, penguatan dapat diarahkan pada kerja sama dan koordinasi antardivisi melalui komunikasi yang lebih efektif, kegiatan team building, pelatihan komunikasi, serta evaluasi kerja lintas divisi secara berkala.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan nilai, norma, dan pola kerja yang berkembang dalam organisasi. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kepuasan kerja di Aruna Hotel Senggigi dapat dilakukan melalui pengelolaan waktu kerja yang lebih baik sekaligus mempertahankan budaya organisasi yang kuat, khususnya dengan memperkuat kerja sama dan koordinasi antarpegawai.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Work-Life Balance dan Budaya Organisasi masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Aruna Hotel Senggigi. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan mampu menjelaskan sebagian besar variasi kepuasan kerja pegawai. Di antara kedua variabel yang diteliti, Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kepuasan Kerja dibandingkan Work-Life Balance. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta semakin kuat budaya yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi kecenderungan kepuasan kerja pegawai. Temuan penelitian ini turut mendukung penerapan Teori Dua Faktor Herzberg, khususnya dalam menjelaskan pentingnya kondisi kerja, hubungan kerja, supervisi, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang dalam membentuk kepuasan kerja pegawai. Secara praktis, hasil penelitian menyarankan agar Aruna Hotel Senggigi lebih memperhatikan pengelolaan waktu kerja, pembagian jadwal dan shift, serta pemberian waktu istirahat yang memadai karena aspek keseimbangan waktu masih menjadi bagian work-life balance yang relatif perlu

ditingkatkan. Selain itu, perusahaan perlu mempertahankan budaya organisasi yang telah terbentuk dengan baik sekaligus memperkuat kerja sama dan koordinasi antarkaryawan. Hal tersebut penting karena aspek team work memperoleh nilai paling rendah dibandingkan indikator budaya organisasi lainnya. Mengingat budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja, penguatan nilai-nilai organisasi, komunikasi, kerja sama, dan koordinasi antarkaryawan perlu menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena responden hanya berasal dari pegawai Aruna Hotel Senggigi dengan jumlah 74 orang, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada industri perhotelan secara keseluruhan. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian dengan melibatkan beberapa hotel yang memiliki karakteristik berbeda serta mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, dan stres kerja. Dengan demikian, penelitian mendatang diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai berbagai faktor yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Reference

1. Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhalli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of work life and work-life balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256–265.
2. Deery, M., & Jago, L. (2015). Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(3), 453–472.
3. Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
4. Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
5. Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2005). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 291–305.
6. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
7. Ningsih, R., & Rijanti, T. (2024). Pengaruh kepribadian, work-life balance, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 145–158.
8. Ningsih, R., Putra, A., & Wijaya, D. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 55–67.
9. Rampi, S., Lengkon, V. P., & Wenas, R. S. (2024). Pengaruh work-life balance, komitmen organisasi dan motivasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sutanraja Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(1), 943–953.
10. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
11. Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
12. Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
13. Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi revisi). Alfabeta.
14. Tawakal, M., & Ridwan, R. (2025). Pengaruh budaya organisasi, work-life balance, dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Akuntansi, dan Pajak*, 3(1), 33–45.
15. Windayani, L., Putri, R., & Hadi, S. (2025). The influence of work-life balance and organizational culture on employee job satisfaction. *Ecotechnopreneur*, 4(2), 101–1